

# PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONALISME

## DOSEN TETAP UPS TEGAL

**Dra, Hj. Sitti Hartinah, DS., MM.**

**Drs. H. Basukiyatno, M.Pd**

### Abstrak

*Keberhasilan program pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesionalisme personel pengajar. Tanpa personel yang cakap dan efektif, program pendidikan tidak dapat berhasil. Penelitian ini mencoba mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan dan pelaksanaan pengembangan tenaga pengajar tetap UPS. Populasi dalam penelitian ini seluruh dosen UPS. Sampel Penelitian ditentukan dengan sampling purposif, dilanjutkan "Snow Ball". Disimpulkan bahwa UPS sudah memiliki dasar-dasar dan kebijakan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap, tetapi belum dilaksanakan secara optimal, agar efektif perlu ditinjau secara periodic.*

**Kata kunci :** kompetensi, profesionalisme, kebijakan perencanaan.

### A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan alternatif strategis dalam usaha membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun masyarakat seluruhnya. Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, bekerja keras dan terampil serta sehat jasmani dan rohani agar menjadi manusia pembangunan.

Pendidikan yang berkualitas diharapkan menghasilkan manusia yang

dibutuhkan dan mampu hidup dalam tantangan perkembangan masyarakat dan ilmu pengetahuan serta teknologi yang demikian pesat. C.E. Beeby (1996) mengungkapkan bahwa kualitas dan kuantitas pendidikan merupakan suatu dilemma yang dihadapi negara berkembang. Kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan antara lain disebabkan oleh sikap guru dan administrator pendidikan dalam menanggapi pembaruan pendidikan, terisolasinya guru karena beban mengajar dan jumlah murid yang banyak, serta terbatasnya guru yang mampu untuk melaksanakan pembaruan pendidikan.

Perguruan Tinggi termasuk Universitas sebagai lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi perlu ditignkatkan, khususnya dalam melaksanakan tugas pokoknya Tridarma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Peraturan Pemerintah Nomor 5, 1980:6). Dalam menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Universitas Pancasakti Tegal berpedoman pada Renstra yang disusun setiap lima tahun sekali. Salah satu yang melekat pada Renstra tersebut adalah pilihan tema yang merupakan Universitas Pancasakti Tegal dalam menghadapi tantangan, tuntutan masyarakat, serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Penelitian ini mencoba mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan dan pelaksanaan pengembangan tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti Tegal dalam melaksanakan tugas pokoknya. Perencanaan merupakan langkah awal dan mendasar dalam rangka mencapai suatu tujuan dengan lebih baik. Hal ini disebabkan perencanaan pada dasarnya merupakan usaha untuk menemukan dan mensistematisasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu sebaik-baiknya dengan

sumber daya yang ada supaya lebih efektif dan efisien.

## **B. Rumusan Masalah**

Fokus penelitian ini adalah **“Aspek-aspek apa sajakah yang terkait dalam perencanaan dan pelaksanaan pengembangan professional tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti Tegal tahun 1992-2002?”**

Secara lebih rinci dirumuskan masalah khusus penelitian yang meliputi :

1. Dasar dan kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap.
2. Keadaan tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti tahun 2002-2003.
3. Realisasi pengembangan professional tenaga pengajar tetap selama tahun 1992-2002.

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **Tujuan Penelitian**

Secara spesifik tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. mendeskripsikan dasar dan kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti Tegal mengenai misi dan tujuan Universitas Pancasakti Tegal,

kaitannya dengan Rencana Induk Pengembangan (RIP), strategi kebijaksanaan dan tujuan pengembangan serta peraturan kepegawaian yang mendukung usaha pengembangan tersebut.

- b. Mendeskripsikan dan menganalisis informasi mengenai keadaan tenaga pengajar tetap (latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, orientasi professional dan unjuk kerja instruksional tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti Tegal saat ini untuk menemukan “*need assessment*” yang dibutuhkan bagi penyusunan pengembangan professional tenaga pengajar tetap di masa mendatang (2003-2008).
- c. Mendeskripsikan realisasi pengembangan tenaga pengajar tetap yang meliputi bentuk program pengembangan yang telah dan sedang dilaksanakan, menemukan factor pendukung dan kendala serta usaha mengatasi agar dapat merealisasikan program pengembangan yang telah direncanakan.

### **Manfaat Penelitian**

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan istitusi khususnya dalam

mencari bentuk program pengembangan professional tenaga pengajar di Perguruan Tinggi yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyataan empiris saat ini. Juga bermanfaat bagi pengembangan pendekatan penelitian kualitatif di bidang pendidikan, khususnya administrasi pendidikan.

Penelitian ini mempunyai manfaat praktis : (a) Pimpinan mendapatkan masukan dalam rangka penyusunan perencanaan atau program pengembangan professional tenaga pengajarnya; (b) Tenaga pengajar mendapatkan umpan balik mengenai orientasi professional dan unjuk kerja instruksional sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan diri lebih tinggi; (c) Mahasiswa secara tidak langsung akibat peningkatan orientasi professional dan performansi instruksional tenaga pengajarnya akan mendapatkan layanan dan bimbingan dalam proses belajar mengajar yang lebih baik sehingga memacu perkembangan belajarnya; (d) Universitas maupun yayasan mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas dan professional sehingga dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk mencapai tujuan lembaga dalam meningkatkan mutu pendidikan di Universitas Pancasakti Tegal.

#### D. LANDASAN TEORI

Pengembangan kompetensi professional atau profesionalisasi tenaga pengajar di perguruan tinggi merujuk pada proses peningkatan kualitas maupun kemampuan para anggota profesi dalam mencapai kriteria yang standar dalam penampilannya sebagai anggota suatu profesi (Sanusi, 1991:20). Perumusan lain mengenai profesionalisasi ialah suatu proses perubahan dalam status pekerjaan dan yang non-profesi atau semi profesi ke arah profesi yang diinginkan (Sutisna, 1987:303). Jadi, profesionalisasi merupakan suatu proses dinamis yang terus-menerus berkembang ke arah pencapaian criteria profesi yang ideal.

Adapun ciri utama atau karakteristik suatu profesi berdasarkan hasil studi pengembangan model pendidikan professional tenaga kependidikan adalah fungsi signifikansi social, keterampilan, atau keahlian, pemerolehan keterampilan dengan menggunakan metode ilmiah, metode tubuh ilmu, masa pendidikan, aplikasi dan sosialisasi nilai-nilai professional, kode etik, kebebasan untuk memberikan *judgement*, tanggung jawab professional dan otonomi, pengakuan dan imbalan yang layak (Sanusi 1991:20)

Pengembangan kompetensi professional tenaga pengajar memerlukan

suatu criteria standar yang dijadikan ukuran. Adapun standar unjuk kerja (*performance*) tenaga pengajar secara konseptual dan umum mencakup aspek kemampuan professional, kemampuan sosial, dan kemampuan pribadi (Depdikbud, 1980). Sedangkan standar unjuk kerja tersebut secara khusus dijabarkan oleh P3G ke dalam sepuluh kompetensi dan kemampuan dasar guru meliputi kemampuan dalam menguasai ilmu, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber, menguasai landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa, mengenal fungsi dan program layanan bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan untuk keperluan pengajaran. Adapun unsure yang membentuk kompetensi pengajar (sikap-sikap yang mendasari dalam kemampuan penguasaan bahan pengajaran, profesi, proses dan penyesuaian) itu berpadu dan bermuara dalam tingkah laku nyata dalam kegiatan belajar mengajar (Rachman 1981:13).

Upaya pengembangan kompetensi professional tenaga pengajar perguruan tinggi, dilakukan melalui sejumlah program kegiatan pengembangan tenaga

pengajar dalam bentuk pendidikan lanjutan ke jenjang yang lebih tinggi dan pendidikan dalam jabatan seperti penataran, pertemuan ilmiah. Di samping itu, juga dilakukan kegiatan pengembangan profesi secara pribadi melalui bacaan yang relevan, motivasi mengembangkan diri dan sikap ilmiah yang memadai, aktif dalam kegiatan organisasi profesi.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analisis yaitu dengan cara mendiskripsikan dasar dan kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap serta peraturan kepegawaian yang mendukung perencanaan dan program pengembangan tenaga pengajar termasuk bentuk faktor pendukung, kendala, dan usaha merealisasikannya. Penelitian ini meliputi tahap orientasi, eksplorasi, dan *member check*.

Populasi dan sampel dalam penelitian adalah dosen UPS, penentuan sampel secara purposive. Penelitian dilanjutkan dengan penelusuran yang subjeknya ditentukan secara “snow ball”. Validasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara memperpanjang waktu observasi, triangulasi dengan : *member check*.

### **E. KESIMPULAN**

Penelitian menyimpulkan, bahwa :

1. Universitas Pancasakti sudah memiliki dasar-dasar kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap. Bahkan hal tersebut secara periodik selalu mengalami revisi, terutama ketika lahir dasar perundangan di tingkat atasnya, atau ada perubahan-perubahan yang cukup signifikan di lingkungan UPS dan sekitarnya, misal adanya reformasi nasional dan reformasi lokal Tegal, juga adanya undang-undang tentang otonomi daerah, dan adanya perubahan peraturan tentang kepartaian. Yang menarik adalah adanya indikasi peraturan-peraturan yang ada belum dilaksanakan secara optimal. Hal ini perlu penelitian tindakan lebih lanjut.
2. Peningkatan jumlah mahasiswa yang signifikan, menuntut penambahan jumlah dosen yang cukup besar untuk memenuhi standar minimal. Penambahan tersebut terdapat dosen muda (tenaga pengajar) dan dosen senior, semuanya dilaksanakan untuk memperoleh / mempertahankan jenjang akreditasi.
3. Realisasi pengembangan profesional tenaga pengajar tetap, antara lain : Pengembangan yang

ditempuh dengan mengirim tenaga dosen untuk mengikuti program pasca sarjana, semua dosen tetap dikirim ke berbagai PTN / PTS untuk mengikuti S2 / S3. Sekarang ini semua dosen tetap sudah / sedang mengikuti program tersebut.

4. Semua dosen diarahkan menyelesaikan program pasca sarjana, minimal S2. Mereka dituntut memiliki kemampuan umum yang memadai yang memungkinkan dirinya siap untuk berakselerasi sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan kemampuan tersebut mereka juga dituntut dapat melaksanakan tri darma perguruan tinggi secara optimal dan seimbang, sehingga dapat berkiprah di masyarakat sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuninya. Nama baiknya sekaligus akan mengharumkan lembaga, Universitas Pancasakti Tegal.

## F. SARAN-SARAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Dasar dan kebijaksanaan perencanaan pengembangan tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti hendaknya ditinjau secara periodic dengan interval waktu yang jelas. Disamping itu peninjauan hendaknya juga dilakukan setiap terjadi perubahan-perubahan yang mendasar terhadap kondisi lingkungan, atau terhadap peraturan yang lebih tinggi.
2. Keadaan tenaga pengajar tetap Universitas Pancasakti yang senantiasa selalu berkembang baik kuantitas dan kualitasnya, hal tersebut merupakan prestasi, tetapi sekaligus tantangan yang senantiasa dipertahankan.

## Daftar Pustaka

- Anderson, Scarvia B. et. Al. 1975. *Encyclopedia and Educational Evaluation*. London: Jossy Press.
- Arjatmo, Tjokro negoro. 1999. *Peranan Dosen dalam Proses Belajar Mengajar*. Semiloka Universitas Trisakti Jakarta.
- H.A.R. Tilaar. 1994. *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*. Magelang: Tera Indo.
- , 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Jakarta: Grasindo.

-----, 2000. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kerlinger, Fred N. 1978. *Behavioral Research*. New York: Hill Rinehard and Wiston.

Masrun. 1992. *Analisis Item*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.

PP No. 30 Th. 1990 tentang *Pendidikan Tinggi*, disempurnakan menjadi PP No. 57 Th. 1998, kemudian diganti dengan PP No. 60 Th. 1999.

Sudjana. 1992. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Suharsimi, Arikunto. 1999. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sutrisno, Hadi. 1992. *Methodologi Research*, Jilid 1, Cetakan IV. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.